

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МКОУ СОШ с. Троица

Г.А.Лукина

«29» июня 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образо-
вания Белохолуницкого района
Кировской области

Е.Н. Огнева

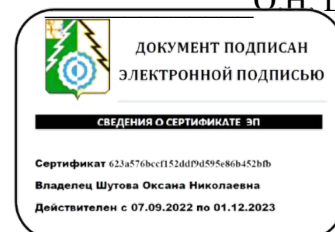
« _____ » _____ 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МКОУ СОШ с. Троица
от 29.06.2018 г. № 30/3

Директор школы

О.Н. Шутова



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ С. ТРОИЦА БЕЛОХОЛУНИЦКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Троица Белохолуницкого района Кировской области (далее – Положение) разработано на основе постановления главы администрации Белохолуницкого района Кировской области от 28.01.2009 № 13 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», примерного Положения об оплате труда работников подведомственных муниципальных общеобразовательных организаций Белохолуницкого района Кировской области, утвержденного приказом начальника управления образования Белохолуницкого района от 29.06.2018 г. №63/1-2.

2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Троица Белохолуницкого района Кировской области (далее – Школа).

Положение включает минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в Школе устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Настоящее Положение утверждается приказом директора Школы, согласовывается с Управлением образования Белохолуницкого района Кировской области и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Школы.

5. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать условия оплаты труда работников Школы.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

6. Заработная плата работников Школы состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом:

- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

- минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- настоящего Положения.

8. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

9. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

10. Должности, включаемые в штатное расписание Школы, должны соответствовать уставным целям Школы, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - младший воспитатель	3 695 рублей
должностей педагогических работников - учитель - воспитатель	11 163 рубля

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общепрофессиональным должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - заведующий хозяйством	3 695 рублей
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - инженер-электроник	3 958 рублей
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	4 222 рубля

13. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья) - уборщик помещений - повар - кухонный рабочий - сторож - рабочий по комплексному обслуживанию по техническому ремонту зданий, сооружений и оборудования	3 430 рублей
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - повар - водитель	3 562 рубля

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Выплаты компенсационного характера

15. В Школе устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

16. Данным Положением предусматривается установление следующих выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за расширение зон обслуживания.

17. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

18. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

19. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

20. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

21. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

21.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

21.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

21.1.2. За иные особые условия работы в отдельных организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработ- ной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель, осуществляющий обучение по индивидуальным учебным планам	до 10

21.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

21.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

21.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21.3.2. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

21.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

21.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

21.6. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

21.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

21.8. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты стимулирующего характера

22. В целях повышения результативности и качества труда в организациях устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области от 28.01.2009 № 13 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений».

23. В Положении об оплате труда работников Школы может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;

выплата за стаж непрерывной работы;
выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
персональный повышающий коэффициент к окладу;
премиальные выплаты;
выплаты за высококвалифицированный уровень педагогических работников.

24. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

25. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников организаций, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности.

26. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

27. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

28. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

29. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

30. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

30.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данной организации. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

30.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидатам науки, другие почетные звания;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

30.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в организациях устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

30.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
От 10 лет до 25 лет	до 15

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организаций.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

30.5. Выплаты за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах:

30.5.1. Руководителям: директорам, заместителям директоров, и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

30.5.2. Педагогическим работникам: учителям, преподавателям (включая старших), воспитателям (включая старших), методистам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки), музыкальным руководителям.

30.5.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: библиотекарям и другим специалистам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

30.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором школы, локальным нормативным актом по школе. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

30.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты производятся по решению директора школы в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются Приложением № 2 настоящего Положения. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед школой.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

30.8. Выплаты за высококвалифицированный уровень педагогических работников устанавливаются ежемесячно в размере 1000 рублей. Выплаты устанавливаются работникам, занимающим должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» на выплаты начисляется районный коэффициент. Данная сумма облагается налогом на доходы физических лиц в установленном законодательством порядке. Выплаты осуществляются согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени. Выплаты осуществляются при наличии средств, выделенных из областного бюджета.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

31. Заработная плата директора школы, заместителей директора состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается Управлением образования Белохолуницкого района.

Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с распоряжением Управлением образования Белохолуницкого района.

33. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Управлением образования Белохолуницкого района в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда организации.

34. Директор школы не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей).

35. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

36. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей организации представляется ежегодно до 20 марта Управлению образования Белохолуницкого района Кировской области, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте администрации Белохолуницкого района Кировской области.

37. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда школы не должна превышать 40%.

38. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается Управлением образования Белохолуницкого района.

39. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностного оклада директора школы.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору школы, заместителям руководителя в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

41. Управление образования Белохолуницкого района устанавливает директору школы выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых Управлением образования Белохолуницкого района. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются Управлением образования Белохолуницкого района.

42. Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются в соответствии с правовыми актами Управления образования Белохолуницкого района за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

43. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

44. Должностной оклад директора школы устанавливается трудовым договором, заключенным между директором и Управлением образования Белохолуницкого района.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

45. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников школы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

46. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 21.3.1 Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

47. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

48. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 46 Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

49. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

50. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

51. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер

оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Директор школы в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

52. Работникам организации может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

53. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
Утверждено
приказом директора школы
№ 30/3 от 29.06.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МКОУ СОШ с. Троица

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда школы (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников МКОУ СОШ с. Троица (далее – работников школы).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам школы (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников школы принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом школы, с учётом мнения педсовета и Совета школы.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников школы. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных школой на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата школы.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

выплаты за наличие квалификационной категории;

выплата за стаж непрерывной работы;

выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

премиальные выплаты;

выплаты за высококвалифицированный уровень педагогических работников.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы. Перечень критериев оценки результативности и качества работников школы изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы по видам и формам материального стимулирования работников производится админист-

рацией школы совместно с комиссией в соответствии с положением об оплате труда, утверждённом в школе.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника школы устанавливаются приказом директора школы на период, предусмотренный положением об оплате труда школы. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников школы за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентном или числовом отношении к минимальному должностному окладу работника.

2.6. Стимулирование труда заместителей директора, производится как по основной должности, так и за результативность работу в качестве учителя, воспитателя.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам школы определяются на основе показателей качества деятельности:

3.1. Показатели качества деятельности педагогических работников МКОУ СОШ

с.Троица

Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий её осуществления (в %)	Периодичность оценки
1.Положительная высокая динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и государственной итоговой аттестации)	До 30 %	1 раз в месяц
2.Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	До 25%	1 раз в месяц
3.Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка рабочих программ, открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	До 40%	1 раз в месяц
4.Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	До 25 %	1 раз в месяц
5.Организация внеклассной работы по предмету (предметные недели, декады, дни)	До 30%	1 раз в месяц
6.Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	До 20 %	1 раз в квартал
7.Наличие методической работы учителя (результат работы педагога по теме самообразования)	До 25 %	1 раз в год
8.Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	До 25 %	1раз в месяц
9.Наличие дипломантов, призеров и победителей олимпиад, конференций, соревнований и конкурсов - на уровне района - на областном уровне -на федеральном уровне	До 10 % До 30 % До 50 %	1 раз в месяц
10.Наличие аналитической работы (распространен-	До 20 %	1 раз в полу-

ния передового педагогического опыта)		годе
11.Применение новых педагогических, информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	До 40 %	1 раз в месяц
12.Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты»)	До 30%	1 раз в месяц
13.Участие в инновационной и экспериментальной работе (профессиональные конкурсы, гранты, научно-практические конференции)	До 50 %	1 раз в месяц
14.Организация воспитательной работы с обучающимися (дежурство по школе, участие в общешкольных мероприятиях, наличие самоуправления в классе, охват горячим питанием, соблюдение учащимися Устава школы)	До 30%	1 раз в месяц
15.Участие педагога в организации отдыха детей в каникулярное время	До 50%	1 раз в квартал
16.Работа с детьми из социально-неблагополучных семей. Профилактика правонарушений	До 30%	1 раз в месяц
17.Организация работы с родителями	до 30 %	1 раз в месяц
18.Эстетическое оформление предметной среды, закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	До 30 %	1 раз в квартал
19.Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	До 10 %	1 раз в квартал
20.Участие в озеленении и благоустройстве школы	До 50%	1 раз в квартал
21.Участие в обновлении официального сайта школы	До 50%	1 раз в месяц
22.Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	До 10%	1 раз в полугодие

3.2. Показатели качества деятельности заместителя директора по УВР

Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий её осуществления (в %)	Периодичность оценки
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации	От -50% до 10%	ежеквартально
Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории	до 50%	ежеквартально
Участие педагогов организации в конкурсах профессионального мастерства	до 50%	1 раз в полгода
Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности организации	От -50% до 50%	ежеквартально
Организация повышения квалификации (ПК) кадров	От -50% до 50%	ежеквартально
Своевременная публичная отчетность организации	От -20% до 20%	1 раз в год
Доля обучающихся воспитанников, охваченных здоровьесберегающими технологиями	до 30%	ежеквартально
Доля обучающихся (воспитанников), систематически участвующих в спортивно-оздоровительных ме-	до 70%	ежеквартально

роприятиях ОУ		
Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, олимпиадах районного регионального и межрегионального уровней	До 100%	ежеквартально
Доля обучающихся охваченных лицензированными дополнительными образовательными программами школы	До 50%	1 раз в год
Доля обучающихся 1 - 8 (9)-х классов, освоивших образовательные программы	До 50%	ежеквартально
Доля выпускников успешно прошедших итоговую государственную аттестацию	До 100%	1 раз в год
Доля обучающихся удовлетворенных качеством образования	От -20% до 20%	1 раз в год

3.3 Показатели качества деятельности заместителя директора по ВР

Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий её осуществления (в процентах)	Периодичность оценки
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации	От -50% до 10%	ежеквартально
Участие педагогов организации в конкурсах профессионального мастерства	до 100%	1 раз в полгода
Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности организации	От -50% до 50%	ежеквартально
Актуальность материалов организации на сайте	От -30% до 30%	1 раз в год
Правонарушения обучающихся в отчетном периоде	От -20% до 20%	ежеквартально
Доля обучающихся воспитанников, охваченных здоровьесберегающими технологиями	до 30%	ежеквартально
Доля обучающихся (воспитанников), систематически участвующих в спортивно-оздоровительных мероприятиях ОУ	до 70%	ежеквартально
Наличие действующих музея, театра, художественной студии и т.п.	до 60%	1 раз в год
Участие обучающихся в общественно-значимых социальных проектах (не менее 4-х в течение года)	От -30% до 60%	ежеквартально
Участие обучающихся в конкурсах, смотрах районного, регионального и межрегионального уровней	До 100%	ежеквартально
Доля обучающихся охваченных лицензированными дополнительными образовательными программами школы	До 50%	1 раз в год
Доля обучающихся удовлетворенных качеством образования	От -20% до 20%	1 раз в год

3.4 Показатели качества деятельности заместителя директора по дошкольному образованию

Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий её осуществления (в %)	Периодичность оценки
Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов	От -10% до 50%	1 раз в полгода
Отсутствие отрицательных заключений, проверяющих органов	До -50%	1 раз в полгода
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность организации	От -50% до 10%	ежеквартально
Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории	до 50%	ежеквартально
Участие педагогов организации в конкурсах профессионального мастерства	до 100%	1 раз в полгода
Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности	От -50% до 50%	ежеквартально
Организация повышения квалификации (ПК) кадров	От -50% до 50%	ежеквартально
Наличие публичной отчетности организации	От -20% до 20%	1 раз в год
Доля обучающихся воспитанников, охваченных здо-	до 30%	ежеквартально

ровье-сберегающими технологиями		
Доля обучающихся (воспитанников), систематически участвующих в спортивно-оздоровительных мероприятиях ОУ	до 70%	ежеквартально
Наличие действующих музея, театра, студии и т.п.	до 60%	1 раз в год
Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, олимпиадах районного, регионального и межрегионального уровней	До 100%	ежеквартально
Доля обучающихся охваченных лицензированными дополнительными образовательными программами	До 50%	1 раз в год
Доля обучающихся удовлетворенных качеством образования	От -20% до 20%	1 раз в год

3.5. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника школы за качество работы устанавливаются приказом директора школы в процентах от оклада на период, предусмотренный системой оплаты труда в школе. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются.

4. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работников школы, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего положения, определяются на основе следующих показателей качества деятельности:

4.1. Показатели эффективности деятельности библиотекаря

№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80 % учащихся систематически пользуются услугами библиотеки)	до 20
2	Оформление тематических выставок	до 30
3	Участие в мероприятиях: - уровень школы; - уровень района;	до 20 до 30
	всего	до 100 %

4.2. Показатели эффективности деятельности младшего воспитателя

№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Отсутствие замечаний старшей медицинской сестры, федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека	до 100
2	Творческий подход в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий	до 100
3	Инициативность в выполнении работ по благоустройству территории дошкольной группы	до 100
	всего	до 300 %

4.3. Показатели эффективности деятельности завхоза

№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении дошкольной группы в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение выполнения требований пожарной инспекции, электробезопасности дошкольной группы, охраны труда,	до 50
2	Обеспечение высококачественной работы с документами, отсутствие нареканий со стороны финансовых органов	до 100
3	Организация и высокое качество проведения ремонтных работ	до 50

4	Оперативность в устранении поломок	до 100
	всего	до 300 %

4.4. Показатели эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды (белья)

№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Отсутствие замечаний со стороны старшей медсестры, завхоза, администрации	до 25
2	Своевременная и качественная стирка белья	до 25
3	Своевременный и качественный ремонт белья	до 50
	всего	до 100 %

4.5. Показатели эффективности деятельности уборщика помещений

№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Содержание помещений в соответствии с санитарными правилами и нормами, качественная уборка помещений;	до 50
2	Качественное проведение генеральных уборок каждую четверть	до 50
	всего	до 100 %

4.6. Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования

№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования, в т.ч. электрооборудования	до 50
2	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	до 50
	всего	до 100 %

4.7. Показатели эффективности деятельности сторожа

№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Полная сохранность имущества во время смены	до 50
2	Отсутствие аргументированных замечаний со стороны администрации	до 20
3	Качественное выполнение должностной инструкции по благоустройству территории	до 30
	всего	до 100 %

4.8. Показатели эффективности деятельности повара

№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Выполнение всех требований СанПиН, отсутствие предписаний со стороны федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека	до 100
2	Отсутствие обоснованных жалоб на питание со стороны участников образовательного процесса	до 100
3	Контроль за качеством и сроком реализации продуктов	до 50
4	Качественное ведение документации	до 50
	всего	до 300 %

4.9. Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего:

№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Выполнение всех требований СанПиН, отсутствие предписаний со стороны федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека	до 50
2	Отсутствие аргументированных замечаний со стороны администрации	до 20
3	Содержание помещения в соответствии с санитарными правилами и нормами, качественная уборка помещений	до 30

	всего	до 100 %
4.10. Показатели эффективности деятельности водителя:		
№	Критерии материального стимулирования	% к ставке
1	Выполнение всех требований СанПиН, отсутствие предписаний со стороны федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека	до 30
2	Отсутствие аргументированных замечаний со стороны администрации	до 20
3	Содержание автомашины в технически-исправном состоянии	до 50
	всего	до 100 %

Размер стимулирующих выплат может быть снижен с учётом тяжести допущенных нарушений работником.

Работник может быть полностью лишён стимулирующих выплат в случаях:

- 1.Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- 2.Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 3.Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 4.Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 5.Обоснованные жалобы родителей на персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям).
- 6.Детский травматизм по вине работника.
- 7.Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).
- 8.Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- 9.Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 10.Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри школы.
- 11.Наличие ошибок в ведении документации.

Выплаты стимулирующего характера производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника школы за эффективность работы устанавливаются приказом директора школы в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в школе.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
Утверждено
приказом директора школы
№ 30/3 от 29.06.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ с. Троица

I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

- 1.1. Настоящее положение разработано для школы в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании», согласно Уставу, Коллективному договору, Правилам внутреннего трудового распорядка, Положению об оплате труда работников с целью стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.
- 1.2. Премирование осуществляется из фонда экономии заработной платы при условии наличия средств.
- 1.3. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.
- 1.4. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

II. ВИДЫ ПОощРЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Объявление благодарности.
- 2.2. Награждение Почетной грамотой школы.
- 2.3. Внесение благодарности в трудовую книжку работника.
- 2.4. Награждение ценным подарком, денежной премией.
- 2.5. Ходатайство о награждении Почетной грамотой управления образования Белохолуницкого района.
- 2.6. Ходатайство о награждении Почетной грамотой Департамента образования Кировской области.
- 2.7. Ходатайства о награждении знаками отличия в сфере образования и науки.

III. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

Премирование – стимулирующая выплата, носящая как регулярный, так и разовый характер, связанная с результатами труда работника.

Категории работников	Основания для премирования	% от тарифной ставки
1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1.1. За личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса.	До 100%
	1.2. Качественное выполнение плана внутришкольного контроля и учебно-воспитательной работы за отчетный период (месяц, четверть, год).	До 100%
	1.3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.	До 100%
	1.4. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	До 100%
	1.5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 50 %
	1.6. За увеличение качества: - методической работы школы; - учебно-воспитательной работы; - внедрения ИКТ в образовательный процесс; - работа по созданию учебных проектов.	До 100%
2. Заместитель	2.1. За успешную организацию детского самоуправления в	До 100%

директора по воспитательной работе	школе.		
	2.2. За увеличение охвата детей в системе дополнительного образования школы.	До 100%	
	2.3. За успешную организацию взаимодействия с социумом.	До 100%	
	2.4. За организацию каникулярного отдыха детей.	До 100%	
	2.5. За успешную организацию общешкольных мероприятий.	До 100%	
	2.6. За личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности воспитательного процесса.	До 100%	
	2.7. Качественное выполнение плана внутришкольного контроля за отчетный период (месяц, четверть, год).	До 100%	
	2.8. Высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса.	До 100%	
	2.9. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 50 %	
3. Заместитель директора по дошкольному образованию	3.1. За личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности учебно - воспитательного процесса в дошкольной группе.	До 100%	
	3.2. Качественное выполнение плана внутришкольного контроля за отчетный период (месяц, четверть, год).	До 100%	
	3.3. Успешное и добросовестное выполнение работниками дошкольной группы своих должностных обязанностей.	До 100%	
	3.4. Отсутствие предписаний надзорных органов.	До 100%	
	3.5. Сохранение контингента воспитанников в дошкольной группе.	До 100%	
	3.6. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 50 %	
4. Педагогические работники	4.3. Эффективность учебной работы (на основании срезовых контрольных работ, итоговых оценок за четверть, год): 4.3.1.-процент обучающихся на «4» и «5» выше областного показателя; 4.3.2.-достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом.	До 50 % До 50 %	
	4.4. Выполнении учебных программ по предметам в полном объеме.	До 20%	
	4.5. Качественное дежурство педагогических работников по школе (без замечаний)	До 20 %	
	4.6. Наличие качественных материалов, обобщающих опыт работы педагога (актуальность и социальная значимость решаемых учебно-воспитательных задач, новизна опыта, устойчивые и высокие результаты)	До 100 %	
	4.7. За организацию каникулярного отдыха детей.	До 30%	
	4.8. За успешное руководство внеурочным предметным циклом (кружки, спортивные секции).	До 50 %	
	4.9. Проявление творчества, инициативы	До 50 %	
	5. Классные руководители	5.1. Состояние дисциплины и уровень воспитанности обучающихся класса.	До 30 %
		5.2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся и их родителей (законных представителей), общественности.	До 30 %
5.3. Увеличение процента обучающихся на «4» и «5» в сравнении с предыдущим периодом.		До 50 %	

	5.4.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья.	До 50 %
	5.5.Снижение количества обучающихся, состоящих учете в КДН, ПДН и внутришкольном учете по сравнению с предыдущим периодом.	До 50 %
	5.6.Отсутствие пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	До 50 %
	5.7.100 % охват обучающихся дополнительным образованием.	До 25 %
	5.8.100 % сохранность мебели в классе.	До 25 %
6.Младший воспитатель	6.1.Содержание закреплённых территорий в соответствии с требованиями СанПиН.	До 25 %
7.Библиотекарь	7.1.Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	До 30 %
	7.2.Выполнение плана работы библиотеки за отчётные периоды (месяц, четверть, год).	До 30 %
8.Все работники школы	8.1.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов, общественности по поводу конфликтных ситуаций .	До 30 %
	8.2.Соблюдение единых требований и личной дисциплины.	До 50 %
	8.3.Исполнительская и личная дисциплина.	До 30 %
	8.4.За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий администрации школы.	До 50 %
	8.5.Большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не были установлены дополнительные выплаты.	До 100 %
	8.5.За многолетний труд и в связи с выходом на пенсию.	До 150 %
	8.6.К Дню учителя, к Дню защитника Отечества, Международному женскому дню.	До 100 %
8.7.В связи с юбилейными датами работников.	До 80 %	

IV. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Премирование работников производится приказом директора школы на основании Положения об оплате труда работников учреждения по согласованию с профсоюзной организацией школы в пределах фонда оплаты труда.

4.2 Решение о виде и размере премирования работников директор школы оформляет приказом по школе.

4.3. 4.3. Работником, принятым по совместительству, в соответствии со ст. 287 ТК РФ предоставляются премии в полном объеме, если данное положение прописано в Коллективном договоре учреждения.